



**من ممارسة الأعمال إلى تقرير البنك الدولي B-Ready
«الجاهزية لأنشطة الأعمال» 2024: كيف يواصل البنك
الدولي الدفع نحو إلغاء تنظيم العمل**

جدول المحتويات

3	قائمة الاختصارات
4	الملخص التنفيذي
6	المقدمة
6	الخلفية
7	إطار نقدي لتقرير "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال"
10	تقييم تأثير "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال"
	على الحقوق الأساسية للإنسان والعمال
15	"تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال"
	يقوض الحماية الاجتماعية
18	"تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال"
	يضعف ظروف العمل والحوار الاجتماعي
18	إندونيسيا وقانون الوظائف الشامل
20	إصلاح العمل في كولومبيا
21	التشاركية الثلاثية في صنع سياسات العمل:
	مشروع قانون العمل في غانا لعام 2024
23	الخاتمة

قائمة الاختصارات

- ◀ B-ready «الجاهزية لأنشطة الأعمال»
- ◀ DBR: تقرير ممارسة أنشطة الأعمال
- ◀ DECIG: مجموعة مؤشرات الاقتصاد العالمي للتنمية
- ◀ FDI: الاستثمار الأجنبي المباشر
- ◀ مؤشر الحقوق العالمي، : مؤشر الحقوق العالمي
- ◀ ILO: منظمة العمل الدولية
- ◀ الاتحاد الدولي للنقابات: الاتحاد الدولي لنقابات العمال
- ◀ OECD: منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية
- ◀ SDG: أهداف التنمية المستدامة

الملخص التنفيذي

تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال» قائمة محدودة وعشوائية من قوانين العمل بناءً على وجودها في التشريعات فقط، دون النظر إلى مدى تطبيقها فعليًا. وهذا يمكن للدول ذات أنظمة الإنفاذ الضعيفة أو غير الموجودة من تبييض صورتها عبر الحصول على درجات جيدة، رغم انتهاكها الواسع لحقوق العمال في الممارسة العملية.

• **التحيز ضد نظم الحماية الاجتماعية القائمة على المساهمات:** يعاقب المؤشر الدول التي تعتمد أنظمة الحماية الاجتماعية القائمة على المساهمات، حيث يتشارك أصحاب العمل والموظفون في تمويل برامج اجتماعية محددة. بدلًا من ذلك، يفضل نقل تكاليف الحماية الاجتماعية من أصحاب العمل إلى الدولة، متجاهلاً فعالية هذه الأنظمة في العديد من البلدان، مما يهدد تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة.

• **إضعاف ظروف العمل والحوار الاجتماعي:** من خلال الترويج لسياسات عمل محددة – مثل العقود المحددة المدة غير المقيدة، والحد الأدنى للأجور الذي لا يشكل «عبئًا» على أصحاب العمل – لا يضعف «تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال» جودة الوظائف فحسب، بل يدعم أيضًا سياسات تقيد قدرة النقابات على التفاوض من أجل تحسين ظروف العمل عبر المفاوضات الجماعية.

دراسات حالة: آثار سلبية على العمال يستعرض التقرير النقدي للاتحاد الدولي للنقابات دراسات حالة من إندونيسيا، وكولومبيا، وغانا لتوضيح الأثر السلبي الذي يمكن أن يحدثه تقرير «الجاهزية لأنشطة الأعمال» «على حقوق العمال»:

• **إندونيسيا:** قانون الوظائف الشامل لعام 2020، الذي أضعف بشكل كبير حماية العمال، جاء نتيجة جهود الحكومة لتحسين تصنيفها في تقرير DBR السابق.

يهدف تقرير «تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال» الجديد الصادر عن البنك الدولي إلى تقييم بيئة الأعمال والاستثمار على مستوى العالم سنويًا، وقد أصدر بالفعل تصنيفه الأول الذي يضم 50 اقتصادًا. يحل تقرير «الجاهزية لأنشطة الأعمال» محل تقرير ممارسة أنشطة الأعمال Doing Business Report المثير للجدل، والذي كان يركز على قياس أنظمة الأعمال وإنفاذها طوال دورة حياة الشركات. يعيد التقرير الجديد تقديم موضوع العمل المثير للجدل – الذي كان يُعرف سابقًا في تقرير DOING BUSINESS REPORT بمؤشر «توظيف العمال» – ولكن ضمن إطار أكثر شمولًا، حيث يقوم بتصنيف الدول بناءً على جودة قوانين العمل، والخدمات العامة المتعلقة بالعمل، وتكاليف الامتثال على الشركات.

وعلى الرغم من أن «تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال» يدعي تحقيق التوازن بين مرونة الشركات والمزايا الاجتماعية للعمال، إلا أنه يواصل جدول أعماله المؤيد للأعمال والداعم لإلغاء تنظيم سوق العمل، مثل سلفه. فمن خلال إعطاء الأولوية لوجهة نظر الأعمال على حساب حقوق العمال، حيث يقوّض التقرير الحوار الاجتماعي الحقيقي والتشاركية الثلاثية، مما يشجع في نهاية المطاف على سباق نحو القاع في معايير العمل.

يقدم هذا التقرير الذي يصدره الاتحاد الدولي للنقابات إطارًا تحليليًا لموضوع العمل في تقرير البنك الدولي «الجاهزية لأنشطة الأعمال» من منظور النقابات العمالية، مسلطًا الضوء على ثلاث انتقادات رئيسية:

• **مكافأة الدول ذات السجلات السيئة في حقوق العمال:** هناك تباين كبير بين مؤشر الحقوق العالمي (مؤشر الحقوق العالمي)، الصادر عن الاتحاد الدولي للنقابات وتقييم «تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال» لموضوع العمل. حيث يقدم

2. تعزيز والانخراط في حوار اجتماعي حقيقي: التعاون بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال ضروري لمعالجة قضايا العمل بشكل عادل وفعال، ولضمان سياسات عمل تدعم حقوق الإنسان والمساواة.

3. الاعتراف بالعمال كمساهمين أساسيين في التنمية: العمال ليسوا مجرد موضوعات للسياسات، بل هم مشاركون نشطون في الاقتصاد والسياسة. احترام أصواتهم وحقوقهم ليس فقط ضرورة أخلاقية، بل هو أيضًا شرط أساسي لتحقيق نمو اقتصادي مستدام وشامل.

لسوء الحظ، يحوّل مؤشر تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال «الاعمال» الانتباه والموارد بعيدًا عن المهمة الملحة المتمثلة في بناء أنظمة اقتصادية تفيد العمال وأصحاب العمل على حد سواء. فالتنمية الحقيقية تتطلب أكثر من مجرد مؤشرات تبسيطية وإلغاء للقيود؛ بل تحتاج إلى سياسات تُصاغ عبر حوار اجتماعي حقيقي يضمن حقوق العمال ويعزز النمو الاقتصادي المستدام.

• **كولومبيا:** رغم القمع الدموي للنقابات العمالية في البلاد، فقد تم الثناء على كولومبيا باعتبارها نموذجًا ناجحًا للإصلاح في تقرير DOING BUSINESS REPORT لكن الحكومة الحالية برئاسة «بييترو» تسعى إلى عكس عقود من المرونة العمالية، مما يتعارض مع تركيز "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" على خفض تكاليف العمل.

• **غانا:** رغم تاريخها القوي في التشاركية الثلاثية والحوار الاجتماعي، فإن سعيها لتحقيق تصنيف مرتفع في "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" قد يهدد رصيدها في حماية حقوق العمال.

يسهم "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" في اضعاف العمل اللائق بشكل فعال. إذ أن نهجه التقني في علاقات العمل يعتبر العمال أدوات إنتاج فقط، مما يسلبهم قدرتهم على التأثير في حياتهم العملية وحقوقهم الأساسي في المشاركة في قرارات العمل.

ندعو البنك الدولي إلى:

1. إلغاء موضوع العمل من مؤشر تقرير "الجاهزية لأنشطة الأعمال" لا يمكن تقييم قضايا العمل بشكل هادف من خلال عدسة تقنية ضيقة تضع مصالح الأعمال فوق رفاهية العمال وحقوقهم.

المقدمة

الخلفية

بحلول عام 2009، أدى الضغط القوي من النقابات العمالية، ومنظمة العمل الدولية (ILO)، وحكومات - بما في ذلك الكونغرس الأمريكي إلى قيام البنك الدولي بتعليق قسم توظيف العمال في تقرير DBR، لكن، رغم هذا التعليق، استمر البنك في اعتماد هذه المؤشرات وإدراجها كمرفق في التقرير.

وفي عام 2013، أجرت لجنة مستقلة من داخل البنك الدولي مراجعة نقدية للقسم الخاص بتوظيف العمال، مشيرة إلى أن المؤشر لم يأخذ في الاعتبار تكلفة حرمان العمال من الحماية. كما خلصت المراجعة إلى أن الادعاء بأن إلغاء القيود التنظيمية، كما شجعت درجات DOING BUSINESS REPORT، يؤدي إلى نتائج اقتصادية أفضل، لا يستند إلى أدلة.

ذكرت اللجنة البنك الدولي بأن "مجموعة التقييم المستقلة التابعة له لم تجد أي دليل على وجود علاقة بين تحسين مؤشرات DOING BUSINESS REPORT وتحسن النتائج الاقتصادية، محذرة من ضرورة توخي الحذر عند ربط نتائج اقتصادية بالتغيرات في مؤشرات DOING BUSINESS REPORT وأشارت المراجعة بشكل خاص إلى أن "لا علاقة ذات دلالة إحصائية بين مؤشر توظيف العمال والتوظيف الفعلي".

في النهاية، دعت اللجنة إلى الإلغاء الدائم لمؤشر توظيف العمال من DBR، كما أوصت البنك الدولي بتطوير سياسة عمل بالتشاور مع منظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة الآخرين، بحيث تحقق توازنًا بين تكاليف وفوائد التنظيم، وتتماشى مع تقرير التنمية العالمية لعام 2013 حول الوظائف، الذي دعا إلى التوازن في التنظيم وأكد أهمية الامتثال لمعايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية.

فقد أزال البنك الدولي أخيرًا قسم توظيف العمال من تقرير Doing Business Report في عام 2019، لكنه أعاد إدخال مؤشرات العمل في تقريره الجديد تقرير «الجاهزية لأنشطة الأعمال»، الذي نُشر لأول مرة في أكتوبر 2024.

في عام 2002، أطلق البنك الدولي مشروع ممارسة أنشطة الأعمال (Doing Business Project)، مستندًا إلى أبحاث داخلية حول تأثير تنظيم الأعمال على النتائج الاقتصادية. جمع المشروع مجموعة واسعة من الأنظمة التي تؤثر على الشركات طوال دورة حياتها في مؤشر يقوم بتصنيف الدول بناءً على "سهولة ممارسة الأعمال".

بين عامي 2003 و2021، شهد تقرير ممارسة أنشطة الأعمال Doing Business Report توسعًا سريعًا - حيث انتقل من تغطية خمس مجموعات من المؤشرات في 133 دولة إلى أكثر من 290 مؤشرًا في 190 دولة. أدى تصنيف الدول إلى تحفيز المنافسة بين الحكومات، مما دفعها إلى تنفيذ إصلاحات تجارية لتحسين ترتيبها. كما حظيت هذه التصنيفات بتغطية إعلامية واسعة في الصحافة الدولية، وأصبحت جزءًا من الأجندات الاقتصادية للعديد من السياسيين.

لم يقتصر استخدام تقرير DBR على الحكومات فقط، بل تم اعتماده أيضًا من قبل المستثمرين والأكاديميين، وأدرج في مؤشرات اقتصادية أخرى، مثل مؤشر التنافسية العالمية للمنتدى الاقتصادي العالمي ومؤشر الحرية الاقتصادية لمؤسسة هير يتيج.

غير أن نجاح DBR أدى إلى سباق نحو إلغاء القيود التنظيمية بشكل مفرط، مما تسبب في عواقب كارثية على العمال. فقد تضمن التقرير قسمًا حول توظيف العمال، حيث يتم تصنيف الدول بناءً على مدى سهولة توظيف وفصل العمال، وكذلك متطلبات ساعات العمل. سعى المشروع إلى تقليل تنظيم التوظيف إلى الحد الأدنى، بحجة أن المرونة في العمل تعزز خلق الوظائف ونمو الإنتاجية.

1. "تقرير البنك الدولي حول ممارسة أنشطة الأعمال"، خدمة أبحاث الكونغرس، 7 مارس 2023.

2. تقرير "ممارسة أنشطة الأعمال لعام 2004".

3. التقييم المستقل لعام 2013 لتقرير ممارسة أنشطة الأعمال: الرابط.

4. المرجع نفسه.

«غير مرهق» لأصحاب العمل. تمويل أنظمة الحماية الاجتماعية من الدولة بدلاً من مساهمات أصحاب العمل. يقوم البنك الدولي بتجاوز الحوار الاجتماعي وتقويض الحقوق العمالية الأساسية التي يدّعي دعمها.

في وقت تتعرض فيه الديمقراطية عالمياً لتهديدات متزايدة، فإن تركيز " تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" على إضعاف الحقوق العمالية بطريقة غير مباشرة بما يشكّل خطراً كبيراً على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية. لذلك، لا خيار أمام الحركة النقابية سوى معارضة إدراج محور العمل في " تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" بشكل قاطع، لما له من تأثير سلبي على حقوق العمال والحوار الاجتماعي.

إطار نقدي لتقرير "الجاهزية لأنشطة الأعمال"

على الرغم من فضيحة التلاعب بالبيانات التي أدت إلى إيقاف تقرير ممارسة أنشطة الأعمال Doing Business Report في عام 2021، بدأ البنك الدولي سريعاً في جهود إحياء المشروع، بما في ذلك إعادة إدخال قسم العمل. ففي مراجعة نهائية لمشروع DOING BUSINESS REPORT نُشرت قبل 15 يوماً فقط من إعلان إلغائه، أوصى التقرير بإجراء إصلاح شامل للمنهجية، ومن بين التوصيات الرئيسية: إلغاء المؤشر المجمع والتصنيفات القطرية. إعادة إدخال وتحسين مؤشر «توظيف العمال» دون استخدامه في التصنيفات. تعزيز الشفافية والرقابة على التقرير.

بعد ذلك بأسابيع، بدأت مجموعة مؤشرات الاقتصاد العالمي للتنمية (DECIG) بإعداد مذكرة مفاهيمية أولية، وُزعت للمشاورات العامة. ثم تم تقديم المذكرة المفاهيمية إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها، قبل الإفصاح عن تفاصيل المؤشر الجديد.

يقوم التقرير الجديد، الذي يعد التقرير الرئيسي حول سهولة ممارسة الأعمال، بتقييم بيئة الأعمال في الدول عبر 10 محاور رئيسية، من بينها محور العمل. ورغم أن التقرير الجديد يدّعي تحقيق التوازن بين مرونة الشركات والفوائد الاجتماعية للعمال، إلا أن تقييمه لموضوع العمل لا يقدم سوى تحليل سطحي لمدى التزام الدول بحماية العمال.

يصنّف " تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" الدول بناءً على ما إذا كانت تشريعاتها الوطنية تحمي الحقوق الأساسية في العمل، مثل: حرية تكوين الجمعيات، المفاوضة الجماعية، عدم التمييز في العمل، القضاء على العمل الجبري وعمالة الأطفال، السلامة والصحة المهنية. لكن التقرير يفشل في تقييم ما إذا كانت هذه القوانين تُطبق فعلياً.

في المقابل، يركز تقرير «الجاهزية لأنشطة الأعمال» على التجربة الفعلية للشركات فيما يتعلق بالخدمات العامة وسهولة الامتثال للوائح. حيث يُطلب من أصحاب الأعمال تقييم مدى تشدد القوانين، بينما لا يتم استشارة العمال على الإطلاق حول ما إذا كانوا يستطيعون ممارسة حقوقهم الأساسية بحرية. من خلال استبعاد وجهات نظر العمال حول جودة الوظائف واللوائح العمالية، يقوم " تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" بإخفاء عدم قدرة أو عدم رغبة الحكومات في حماية العمال بفعالية، مما يكرّس تركيز تقرير DOING BUSINESS REPORT السابق على تقليل التكاليف التنظيمية على الشركات.

الأهم من ذلك، أن علاقات العمل هي الأساس عملية سياسية، وليست تقنية. إذ أن التشريعات العمالية تختلف باختلاف السياقات الوطنية، ولا يمكن تصنيفها بشكل فعال باستخدام مصفوفة عالمية مبسطة. لكن من خلال فرض سياسات ملائمة لأرباب العمل مثل: عدم وجود حد أقصى لمدة العقود محددة المدة. وضع حد أدنى للأجور

5. بينما تمت إزالة مؤشر تشغيل العمال تماماً من تقرير ممارسة أنشطة الأعمال في عام 2019، تم تحويله في عام 2020 إلى مشروع منفصل بموقع إلكتروني مستقل: [الرابط](#). لمزيد من التفاصيل، راجع الصفحة 57 (أسفل الصفحة) من "مراجعة خارجية لتقرير ممارسة أنشطة الأعمال"، التقرير النهائي، 1 سبتمبر 2021: [الرابط](#).

6. "مجموعة البنك الدولي تقرر وقف تقرير ممارسة أنشطة الأعمال"، بيان البنك الدولي، 16 سبتمبر 2021: [الرابط](#).

7. "مراجعة خارجية لتقرير ممارسة أنشطة الأعمال"، التقرير النهائي، 1 سبتمبر 2021: [الرابط](#).
8. للاطلاع على تعليقات الاتحاد الدولي للنقابات العمالية (الاتحاد الدولي للنقابات) المقدمة للبنك الدولي، انظر: [الرابط](#).

بعبارة أخرى، تحصل البلدان على نقاط لحماية العمال في القانون، حتى لو كانت هذه القوانين غير مطبقة أو غير قابلة للتنفيذ. ومع ذلك، تفقد البلدان نقاطًا إذا اعتبرت الشركات هذه القوانين عبئًا عليها.

فعلى سبيل المثال: تحصل الدول على نقاط عند تنفيذ حد أدنى للأجور أو فرض تعويضات إنهاء الخدمة وفتترات الإشعار. ولكن يتم منح نقاط مكافئة لدول تضمن مرونة سوق العمل. كما يتم تقديم نقاط إضافية إذا لم تجد الشركات هذه القوانين «مرهقة للغاية».

يؤدي هذا النهج إلى إعطاء الأولوية لآراء أصحاب العمل على حساب العمال، حيث لا توجد آليات لموازنة وجهات نظر القطاع الخاص مع مصالح العمال والنقابات العمالية. لا يكتفي "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" بتجاهل حقوق العمال، بل يقوِّض أنظمة الحماية الاجتماعية من خلال معاقبة الدول التي تعتمد على أنظمة التمويل القائمة على المساهمات. يشجع "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" على تقديم حماية اجتماعية شاملة فقط عندما يتم تمويلها عبر الإيرادات الضريبية العامة، متجاهلاً حقيقة أن المؤسسات الدولية، بما في ذلك منظمة العمل الدولية (ILO) والشراكة العالمية للحماية الاجتماعية الشاملة، توصي بالجمع بين الأنظمة القائمة على المساهمات والتمويل بالضرائب لضمان استدامة أنظمة الحماية الاجتماعية.

منذ نشر المنهجية، دخل مؤشر تقرير «الجاهزية لأنشطة الأعمال» مرحلة التنفيذ. ويتم جمع البيانات تدريجيًا على مدى ثلاث سنوات، حيث تم إصدار أول تقرير تجريبي يغطي 150 اقتصادًا في 3 أكتوبر 2024. بدأت الحكومات بالفعل تعديل سياساتها لضمان تصنيف إيجابي في تقرير «الجاهزية لأنشطة الأعمال»، حيث يتم إعداد الدول قبل سنوات من التقييم الرسمي.

تم نشر الدليل والمنهجية الخاصة بمؤشر "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" في مايو 2023 دون إشراف إضافي أو مشاركة واسعة، ما ترك العديد من الأسئلة المهمة دون إجابة، لا سيما حول آلية جمع البيانات وتصنيف الدول. مع ذلك، استجاب الاتحاد الدولي للنقابات بتحليل **مفصل للمنهجية**، كشف فيه عن التأثيرات السلبية لمؤشر "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" على حقوق العمال وجودة الوظائف. الركائز الثلاث لمؤشر "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" يقيّم "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" بيئة الأعمال عبر 10 محاور، مقسمة إلى ثلاث ركائز رئيسية:

• الركيزة الأولى: الإطار التنظيمي

تُقيّم القوانين واللوائح التي يجب أن تلتزم بها الشركات. في محور العمل، يركز التقييم على جودة قوانين العمل، وظروف العمل، وقيود التوظيف، والتكاليف المتعلقة به.

• الركيزة الثانية: جودة الخدمات العامة

تُقيّم المؤسسات العامة والبنية التحتية التي تدعم بيئة الأعمال. في محور العمل، يتضمن ذلك الحماية الاجتماعية وخدمات التوظيف.

• الركيزة الثالثة: الكفاءة التشغيلية

تُقيّم سهولة الامتثال للقوانين وكفاءة الخدمات العامة. في محور العمل، يعتمد التقييم على استطلاعات أصحاب الأعمال حول قيود التوظيف، والتكاليف، وخدمات التوظيف.

بينما تشمل الركيزتان الأولى والثانية مؤشرات المرونة والفوائد الاجتماعية، تركز الركيزة الثالثة على مرونة سوق العمل من وجهة نظر الشركات فقط. وفي حين يتم تصنيف بعض المؤشرات المتعلقة بحقوق العمال من الناحية القانونية، فإن تقييم سهولة الامتثال للقوانين يستند إلى استطلاعات أصحاب الأعمال حول تأثير اللوائح على عملياتهم، دون أي اعتبار لوجهات نظر العمال.

9. قرار وتوصيات مؤتمر العمل الدولي لعام 2021 بشأن الضمان الاجتماعي، الذي اعتمدته بالإجماع الحكومات وأصحاب العمل ومنظمات العمال. يدعو الدول الأعضاء إلى "استكمال أنظمة الحماية الاجتماعية، وضمان مستويات كافية وأعلى من الضمان الاجتماعي القائم على التمويل التضامني والتوزيع العادل للمساهمات بين أصحاب العمل والعمال". راجع أيضًا البيان المشترك بشأن مبادئ تمويل الحماية الاجتماعية الشاملة الصادر عن الشراكة العالمية للحماية الاجتماعية الشاملة.

10. "الهند تستعد لتقرير "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" للبنك الدولي، وتهدف إلى إبراز إصلاحات بيئة الأعمال"، KNN India، 22 أبريل 2024، تم الوصول إليه في 29 أغسطس 2024.

الاجتماعية، فإن معاقبة الأنظمة القائمة على المساهمات يقوض الهدف 13 من أهداف التنمية المستدامة (SDG 13)، الذي يدعو إلى بناء أنظمة حماية اجتماعية شاملة، بما في ذلك الحد الأدنى من الحماية، لضمان عدم ترك أي شخص خلف الركب.

ثالثًا، نناقش كيف أن التوصيات التي يقدمها البنك الدولي بشأن ترتيبات العمل – بما في ذلك العقود محددة المدة، والفصل من العمل، ومعدلات الحد الأدنى للأجور – تحد من المساحة الديمقراطية من خلال تقييد نطاق المفاوضات التي يمكن أن تجريها النقابات العمالية. لتوضيح ذلك، نتعمق في الجوانب التفصيلية لإصلاحات العمل في كل دراسة حالة:

- **إندونيسيا:** سعى قانون الوظائف الشامل لعام 2020 إلى تحسين بيئة الأعمال لتعزيز ترتيب البلاد في DBR، لكنه أدى إلى كارثة على حقوق العمال.

- **كولومبيا:** تناقش الحكومة الحالية بقيادة جوستافو بيترو إصلاحًا عماليًا طموحًا يعزز حقوق العمال، لكنه قد يصطدم بمعايير "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال".

- **غانا:** تتفاوض الحكومة مع النقابات وأصحاب العمل على قانون عمل جديد يتضمن حماية إضافية للعمال، مما قد يؤدي إلى نتائج متباينة في تقييم "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال".

يجادل هذا التقرير بأن مؤشر تقرير "الجاهزية لأنشطة الأعمال"، في محاولته جعل تحرير سوق العمل يبدو أكثر قبولًا و"صديقًا للعمال"، يمنح الدول درجات سطحية استنادًا إلى قائمة محدودة وعشوائية من المعايير الدولية للعمل. هذا النهج يضع سقفًا، بدلًا من أرضية، لما يجب أن يتوقعه العمال ويطالبون به من حكوماتهم. إن اختزال العلاقات العمالية في مجرد مؤشر يخدم أجندة الخصخصة وإلغاء القيود التنظيمية للبنك الدولي يتعارض بشكل أساسي مع مصالح العمال.

في الهند، حيث سيتم التقييم في عام 2026، تقوم وزارة التجارة بمراجعة أداء البلاد بناءً على معايير "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" وتتعقد اجتماعات شهرية مع الوزارات الرئيسية لضمان الامتثال.

يحلل هذا التقرير ثلاث دول كانت ضمن المرحلة الأولى من التقييم، حيث تشهد جميعها إصلاحات عمالية كبرى:

في الواقع، نجد تناقضًا واضحًا بين درجات الدول في موضوع العمل ضمن تقرير "الجاهزية لأنشطة الأعمال" وأدائها في مؤشر الحقوق العالمي **مؤشر الحقوق العالمي**، الصادر عن الاتحاد الدولي للنقابات. ونحن نصر على أن تشجيع سن القوانين والسياسات التي تحمي العمال دون تعزيز ومراقبة تنفيذها الفعلي يشوه الحوافز أمام الحكومات التي تسعى إلى تحسين تصنيفاتها في "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال".

ثانيًا، نقوم بفحص كيفية تعامل "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" مع جودة الخدمات العامة في موضوع العمل (الركيزة الثانية). على وجه الخصوص، ننتقد المؤشر المتعلق بالحماية الاجتماعية، الذي يعاقب الدول التي تعتمد على أنظمة الحماية الاجتماعية القائمة على المساهمات. معظم الدول التي تمتلك برامج اجتماعية واسعة النطاق تعتمد على أنظمة تميز بين التمويل القائم على المساهمات والتمويل الممول من الضرائب. المعايير الدولية للعمل، بما في ذلك اتفاقية 102 بشأن الضمان الاجتماعي وتوصية 202 بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية، توفر أطرًا متفقًا عليها دوليًا تدعم كلاً من الأنظمة القائمة على المساهمات والأنظمة غير القائمة على المساهمات.

بالنسبة للعديد من الدول التي تواجه ديونًا وتحديات مالية، فإن تمويل الحماية الاجتماعية من خلال الضرائب فقط أمر غير ممكن. بالنظر إلى الفجوات العالمية الكبيرة في تمويل الحماية

تقييم تأثير "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" على حقوق الإنسان الأساسية وحقوق العمال

مفصل. تشير بيانات 2024 إلى تراجع خطير في أوضاع العمال حول العالم:

- 90% من الدول (9 من كل 10) انتهكت حق العمال في الإضراب.
- 80% من الدول (8 من كل 10) منعت العمال من التفاوض الجماعي لتحسين شروط عملهم.
- 49% من الدول قامت باعتقال أو احتجاز أعضاء النقابات بشكل تعسفي، وهو ارتفاع من 46% في 2023.
- أكثر من 40% من الدول قيدت أو منعت حرية التعبير أو التجمع.

على الرغم من هذه الانتهاكات المتزايدة، لا يُقدّم تقرير «الجاهزية لأنشطة الأعمال» تقييمًا حقيقيًا للعمال على أرض الواقع. إذ يقتصر على تقييم القوانين فقط، دون النظر إلى مدى تنفيذها فعليًا أو توثيق الانتهاكات. يمكن لدولة أن تحصل على تصنيف مرتفع في "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" حتى لو كانت تشريعاتها العمالية غير مطابقة على أرض الواقع. في المقابل، تعاقب الدول التي تسن قوانين تحمي العمال لكنها تفرض التزامات إضافية على أصحاب العمل. هذا النهج لا يؤدي إلا إلى إخفاء تدهور حقوق العمال، بدلًا من معالجته. وهو ما يجعل تقرير "الجاهزية لأنشطة الأعمال" مؤشرًا غير موثوق في تقييم أوضاع العمال واحترام حقوقهم الأساسية.

إن تشريعات حقوق الإنسان وحقوق العمال هي نتيجة نضالات طويلة خاضتها النقابات العمالية، ويتطلب تنفيذها مراقبة مستمرة وبقظة دائمة. في جميع أنحاء العالم، يواجه العمال ونقاباتهم مخاطر كبيرة تصل إلى فقدان وظائفهم أو حتى حياتهم أثناء مطالبتهم بظروف عمل أفضل. وفي السنوات الأخيرة، تعرضت حقوق العمال لهجمات متزايدة، مما يجعل من الضروري تقييم أوضاعهم بشكل دقيق وشامل.

لا يمكن لأي تقييم جاد لظروف العمل أن يقتصر على تحليل قانوني ضيق لقائمة عشوائية من معايير العمل. فمؤشرات "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" حول ظروف العمل تفشل في تقديم صورة كاملة عن حالة حقوق العمال في كل بلد، وبالتالي، لا بد من مقارنة نتائجه بمؤشرات أكثر شمولًا لقياس مدى التزام الحكومات بحماية الحقوق الأساسية في العمل.

على سبيل المثال، يقدم مؤشر الحقوق العالمي (مؤشر الحقوق العالمي)، الصادر عن الاتحاد الدولي للنقابات تقييمًا أكثر شمولًا وواقعية، حيث يصنف الدول من 1 إلى 5+ بناءً على مدى احترامها لحقوق العمال.

يقوم مؤشر الحقوق العالمي بتقييم التشريعات الوطنية وفقًا للمعايير الدولية وقوانين حقوق الإنسان، كما يوثق انتهاكات حقوق العمال بشكل

الجدول 1. مؤشر الحقوق العالمي (مؤشر الحقوق العالمي)، لأفضل 10 دول في موضوع العمل ضمن "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال"

الدولة	مؤشر الحقوق العالمي، 2024	درجة موضوع العمل في تقرير "الجاهزية لأنشطة الأعمال" من (100)	درجة الركنة الأولى للعمل في تقرير «الجاهزية لأنشطة الأعمال»	ترتيب موضوع العمل في "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال"
جورجيا	3 - انتهاكات منتظمة للحقوق	83.46	84.20	1
المجر	4 - انتهاكات منهجية للحقوق	81.87	80.20	2
نيوزيلندا	2 - انتهاكات متكررة للحقوق	79.95	68.18	3
موريشيوس	3 - انتهاكات منتظمة للحقوق	76.60	75.06	4

5	87.39	75.60	2 - انتهاكات متكررة للحقوق	كرواتيا
6	70.53	75.54	5 - لا يوجد ضمان للحقوق	الفلبين
7	88.23	73.66	2 - انتهاكات متكررة للحقوق	البرتغال
8	68.70	73.19	4 - انتهاكات منهجية للحقوق	فيتنام
9	67.38	72.71	غير متوفر	سيشيل
10	67.36	72.20	5 - لا يوجد ضمان للحقوق	إندونيسيا
21	60.46	68.57	2 - انتهاكات متكررة لحقوق العمال	غانا
34	67.44	62.08	5 - لا يوجد ضمان للحقوق	كولومبيا

ملاحظة: تُقيّم التصنيفات على مقياس من 1) انتهاكات متفرقة للحقوق إلى (+5 لا يوجد ضمان للحقوق بسبب انهيار سيادة القانون)، ويتم تسجيل الانتهاكات سنوياً من أبريل إلى مارس. تستند منهجية الاتحاد الدولي للنقابات إلى معايير الحقوق الأساسية في العمل، بناءً على القانون الدولي لحقوق الإنسان، ولا سيما اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 87 و98، بالإضافة إلى الاجتهادات القانونية التي طورتها آليات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية. يُحلل الباحثون القانونيون التشريعات الوطنية لتحديد المواد التي لا توفر حماية كافية للحقوق العمالية الجماعية المعترف بها دولياً. كما يتم إرسال استبيانات إلى 340 نقابة وطنية في 169 دولة للإبلاغ عن انتهاكات حقوق العمال. لمزيد من التفاصيل، يمكن الرجوع إلى التقرير الكامل عبر الرابط:

2024 الاتحاد الدولي للنقابات Global Rights Index

• لكن يتم أيضاً تقييم مدى عبء الحد الأدنى للأجور على الشركات.

• وبالمثل، يتم تقييم فترات الإشعار وتعويضات نهاية الخدمة، لكن يتم النظر أيضاً فيما إذا كانت مدتها وقيمتها المادية تمثل عبئاً زائداً على أصحاب العمل.

على الرغم من ذلك، فإن التصنيف العام في "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" ينعاز لمصالح الأعمال، حيث يعتمد على استطلاعات أصحاب الشركات لقياس التأثير الفعلي للوائح عليهم، دون التأكد مما إذا كانت حقوق العمال تُحترم في الممارسة العملية. وبالتالي، يمكن للحكومات تجاهل تنفيذ الحقوق الأساسية للعمال مع تحقيق أداء قوي في التصنيف العام لموضوع العمل في "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال"، مما يسمح لها بالحصول على تصنيفات عالية دون تحسين ظروف العمل فعلياً.

تقيّم الركيزة الأولى (Pillar I) من موضوع العمل في "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" جودة التشريعات العمالية، بهدف ضمان أن يوفر الإطار التنظيمي الحماية الكافية لحقوق العمال. تشمل معايير التقييم:

- ما إذا كانت القوانين تكفل حرية التنظيم وحقوق التظاهر والتجمع السلمي.
- ما إذا كانت القوانين تضمن حق المفاوضة الجماعية.
- حظر التمييز في التوظيف، وأثناء العمل، وعند إنهاء الخدمة.
- وجود حد أدنى قانوني لسن العمل.
- حظر عمالة الأطفال والعمل القسري.

• تسعى الركيزة الأولى إلى تحقيق توازن بين حقوق العمال وقيود التوظيف وتكاليف الامتثال. على سبيل المثال:

- يتم منح نقاط لوجود حد أدنى للأجور يتضمن معايير واضحة وآلية تحديث تشاركية عبر الحوار الاجتماعي.

، ما يعني عدم وجود أي ضمان لحقوق العمال. تكرار لنمط DOING BUSINESS REPORT كمكافأة الدول ذات السجلات السيئة في حقوق العمال حيث يعكس هذا التفاوت النمط الذي شوهد في مؤشر الحقوق العالمي، حيث كانت الدول ذات السجلات السيئة في حقوق العمال تحتفل كرواد في الإصلاحات الصديقة للأعمال. على سبيل المثال، في عام 2017، كانت 8 من أفضل 10 دول تحسناً في DOING BUSINESS REPORT، بما في ذلك: كازاخستان، كينيا، بيلاروسيا، صربيا، جورجيا، باكستان، الإمارات العربية المتحدة، البحرين. قد سجلت جميعها سجلات سيئة ومتدهورة في حقوق العمال. وفقاً لمؤشر الحقوق العالمي، وبالمثل، فإن تقرير «الجاهزية للأنشطة الأعمال» يصنّف بعض أسوأ المنتهكين لحقوق العمال بين أفضل الدول أداءً في موضوع العمل، مثل:

- الغلبين مؤشر الحقوق العالمي 5
- إندونيسيا مؤشر الحقوق العالمي 5
- المجر مؤشر الحقوق العالمي 4
- فيتنام مؤشر الحقوق العالمي 4

لكن الحالة الأكثر وضوحاً هي جورجيا، التي تحتل المرتبة الأولى في موضوع العمل في تقرير «الجاهزية للأنشطة الأعمال»، بينما لديها درجة 3 في مؤشر الحقوق العالمي، مما يشير إلى انتهاكات منتظمة لحقوق العمال في البلاد. بالإضافة إلى فشله في تقييم الفوائد الاجتماعية للتشريعات العمالية، من غير الواضح ما إذا كان موضوع العمل، بشكله الحالي، يساهم بشكل فعال في مهمة "تقرير الجاهزية للأنشطة الأعمال" لتحسين بيئة الأعمال. فمن بين جميع الموضوعات التي يقيمها تقرير «الجاهزية للأنشطة الأعمال»، يُعتبر موضوع العمل هو الذي تحقق فيه الدول أفضل أداء. يحتوي على أعلى درجة دنيا وأقل انحراف معياري، مما يشير إلى أن جميع البلدان تقريباً تحقق الحد الأدنى من المتطلبات التنظيمية لقوانين العمل، مع القليل من التباين فيما بينها. كما هو الحال مع الموضوعات الأخرى، تحقق الدول أفضل أداء في الركيزة الأولى لموضوع العمل، مما

نظراً لأن "تقرير الجاهزية للأنشطة الأعمال" يقيس ظروف العمال فقط من الناحية القانونية، يمكن لأي دولة تعيق بشدة الحقوق الأساسية للعمال في الممارسة الفعلية ولكن لديها بعض الحماية العمالية على الورق أن تحصل على درجة عالية في ركيزة العمل عن طريق تعظيم نقاط المرونة. يؤدي اختلال التوازن هذا إلى تفاقم المشكلة بسبب آلية جمع البيانات للركيزة الأولى والثانية، والتي تعتمد على مشاورات مع خبراء القطاع الخاص، الذين يعرفهم البنك الدولي بأنهم محامون متخصصون في قوانين العمل والضمان الاجتماعي والتقاضي.

هذه الممارسة تحدّ من جودة جمع البيانات، خاصة في البلدان التي لا يكون فيها المحامون اللاعبون الرئيسيون في عقود العمل والنزاعات العمالية. كما تُدخل تحيزاً واضحاً من خلال عدم تحقيق توازن بين وجهات نظر أصحاب العمل والعمال في تقييم قوانين العمل.

يُظهر الجدول 1 تصنيفات مؤشر الحقوق العالمي، لأفضل 10 دول حصلت على درجات عالية في موضوع العمل ضمن تقرير «الجاهزية للأنشطة الأعمال»، إلى جانب الدول التي شملها التحليل في هذا التقرير للأسف، ولكن ليس من المستغرب، فإن درجات الركيزة الأولى لا تتماشى مع تقييمات مؤشر الحقوق العالمي، على سبيل المثال:

غانا تحصل على درجة جيدة نسبياً في مؤشر الحقوق العالمي، لكنها تحقق درجة منخفضة في الركيزة الأولى لموضوع العمل في تقرير "الجاهزية للأنشطة الأعمال".

كولومبيا وإندونيسيا حصلتا على درجات أعلى من غانا في الركيزة الأولى، رغم سجلهما السيئ في ضمان حقوق العمال.

إندونيسيا، على وجه الخصوص، تحتل مرتبة بين أفضل 10 دول في موضوع العمل في تقرير "الجاهزية للأنشطة الأعمال" رغم حصولها على أسوأ درجة ممكنة (5) في مؤشر الحقوق العالمي،

نظرًا لعدم وجود تباين حقيقي في درجات موضوع العمل، فمن غير المفاجئ أن تظهر أضعف علاقة ارتباط بين درجات العمل ومتوسط درجات بيئة الأعمال العامة. يؤدي التحليل السطحي لظروف العمال إلى شرعنة سياسات «مرونة العمل»، بينما يفشل في تقديم أي مبرر قوي لضرورة إدراج موضوع العمل في منهجية "تقرير الجاهزية للأنشطة الأعمال" من الأساس.

يعكس التبني الواسع للحد الأدنى من القوانين العمالية. لكن هذه القوانين لا تقدم سوى القليل من الرؤى حول مدى تنفيذها وإنفاذها، أو حتى الظروف الفعلية التي يواجهها العمال في سوق العمل.

لا ضمان للحقوق في كولومبيا وإندونيسيا

تُعد كولومبيا أخطر بلد في العالم على النقابيين والعمال، حيث قُتل 3,323 نقابيًا وتلقّى 7,884 تهديدًا بالقتل بين عامي 1971 و2023. أدت عقود من العنف المستشري في البلاد إلى تأثيرات كارثية على سلامة العمال وممثليهم النقابيين، حيث يتعرض قادة النقابات لاعتداءات وعمليات اغتيال بشكل متكرر. فبين عامي 2023 و2024، تم اغتيال 11 نقابيًا.

في حين أن العديد من جرائم قتل النقابيين لا تزال مجهولة، أطلقت الحكومة في 14 سبتمبر 2023 عملية تعويض، حيث اعترفت بالحركة النقابية كضحية جماعية للنزاع المسلح. وكجزء من هذه العملية، سيتم إدراج النقابيين الذين تم اغتيالهم في السجل الموحد للضحايا.

يُعد ترسيخ السلام وتقليل الفجوات الاجتماعية من أهم أولويات حكومة بيترو-ماركيز. وعلى الرغم من أن الطريق إلى علاقات عمل صحية سيكون طويلًا، إلا أن هناك تفهمًا متزايدًا بأن تحقيق الحقوق الأساسية في العمل بالكامل بما في ذلك حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية - أمر ضروري للتنمية الاقتصادية للبلاد. ويتطلب ذلك وضع تشريعات رسمية وتنظيم القطاعات التي يعمل فيها العمال الأكثر ضعفًا.

إندونيسيا: تفكيك حقوق العمال باسم «مرونة سوق العمل»

في إندونيسيا، تواجه النقابات ضغوطًا متزايدة تهدف إلى إضفاء مزيد من المرونة على قوانين العمل، وهو ما يهدد بزيادة العمالة غير المستقرة وتقويض قدرة العمال على ممارسة حقوقهم الأساسية. في عام 2020، وقع الرئيس جوكو ويدودو قانون الوظائف الشامل (Omnibus Law on Job Creation)، وهو

قانون شامل يهدف إلى جذب الاستثمارات الأجنبية وتعزيز النمو الاقتصادي. لكن القانون واجه معارضة قوية من ائتلاف واسع من المنظمات النقابية والمجتمع المدني في إندونيسيا.

يلغي مشروع القانون الحماية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور لغالبية العمال الإندونيسيين، مما يقوض مفاوضات الأجور الثلاثية التي تحدد الحد الأدنى للأجور ويضعف قدرة النقابات على التفاوض بشأن الأجور على مستوى الشركات. كما يعفي المؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر من الالتزام بالمفاوضة الجماعية في بلد يعمل فيه حوالي 97% من العمال في شركات صغيرة أو متوسطة أو متناهية الصغر. بالإضافة إلى ذلك، يقوض القانون حماية حقوق العمال في تشكيل النقابات، وتنظيم أنشطتهم، والتفاوض الجماعي من خلال تعزيز أشكال العمل غير المستقرة.

تشمل الإصلاحات الرئيسية تغييرات في العقود محددة المدة، ونظام الاستعانة بمصادر خارجية، وسياسات إنهاء الخدمة التي تزيد من الاعتماد على ترتيبات التوظيف غير المستقرة. كما تم تخفيض تعويضات نهاية الخدمة من 32 شهرًا من الأجور إلى 25 شهرًا، وتقليص فترات الراحة الأسبوعية، وتوسيع سلطة أصحاب العمل في التوظيف والفصل التعسفي. تؤدي هذه التغييرات إلى تفاقم عدم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، مما يجعل العمال أكثر عرضة للهشاشة والضعف.

عارضت الحركة العمالية الإندونيسية بشدة قانون الوظائف الشامل منذ طرحه لأول مرة، ونجحت في إقناع المحكمة الدستورية بإبطاله في البداية بسبب عدم كفاية المشاورات. ومع ذلك، أعادت الحكومة تقديم القانون مع تعديلات إدارية طفيفة فقط. ورغم هذه الانتكاسة، لا تزال النقابات العمالية ثابتة في مطالبتها بمراجعة القانون، مما دفع المحكمة الدستورية إلى إصدار أمر للحكومة بصياغة قانون عمل جديد ومستقل.

” تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال » يقوض الحماية الاجتماعية

على الأقل من مزايا الحماية الاجتماعية. حوالي 35% من السكان يحصلون على الحماية الاجتماعية من خلال أنظمة قائمة على المساهمات، بينما 17% يعتمدون على أنظمة ممولة بالضرائب. حتى في الاقتصادات عالية الدخل، حيث يتمتع أكثر من 86% من السكان بنوع واحد على الأقل من مزايا الحماية الاجتماعية، يظل المزيج بين الأنظمة القائمة على المساهمات والأنظمة الممولة بالضرائب هو النموذج السائد. في هذه البلدان، يستفيد حوالي 70% من السكان من أنظمة قائمة على المساهمات. بينما يعتمد 16% على الأنظمة الممولة بالضرائب.

من بين 88 دولة ذات دخل مرتفع: دولة واحدة فقط لديها نظام تقاعدي غير مساهم بالكامل. 21 دولة لديها أنظمة تقاعد قائمة بالكامل على المساهمات. 44 دولة تطبق مزيجًا من الأنظمة القائمة على المساهمات وغير القائمة على المساهمات. وبالمثل، بالنسبة لحماية البطالة: 3 دول فقط لديها نظام حماية البطالة غير مساهم بالكامل. 18 دولة تعتمد على أنظمة قائمة بالكامل على المساهمات. 30 دولة تطبق مزيجًا من الأنظمة القائمة على المساهمات وغير القائمة على المساهمات.

تقوم الركيزة الثانية (Pillar II) من ” تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال ” بتقييم جودة الخدمات العامة، مع التركيز على الحماية الاجتماعية وخدمات التوظيف ضمن موضوع العمل. ورغم أن تقرير «الجاهزية لأنشطة الأعمال» يبدو وكأنه يدعم التأمين ضد البطالة، والرعاية الصحية، وبرامج التقاعد العامة، إلا أنه يعاقب الدول التي تمول هذه الأنظمة من خلال مساهمات أصحاب العمل. من خلال محاولته نقل التكاليف الاجتماعية من أصحاب العمل إلى الحكومة، يعمل ” تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال » على تقويض هدف تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة، كما هو منصوص عليه في الهدف 1.3 من أهداف التنمية المستدامة (SDG 13).

وفقًا لأحدث تقرير عالمي عن الحماية الاجتماعية الصادر عن منظمة العمل الدولية (ILO)، فإن 52.4% من سكان العالم مشمولون بنوع واحد

الجدول 2: التغطية الفعالة للحماية الاجتماعية وأنظمة التمويل

الدولة	التغطية الفعالة (باستثناء الرعاية الصحية) %	التغطية الفعالة (باستثناء الرعاية الصحية) %	التغطية الفعالة للرعاية الصحية % - الأحدث	نظام قائم على المساهمات % - الأحدث	نظام ممول بالضرائب % - الأحدث	درجة الحماية الاجتماعية في تقرير «الجاهزية لأنشطة الأعمال» من 50
كولومبيا	40.8%	54.3%	94.3%	30.8%	23.6%	16.67
غانا	18.3%	25.2%	32.9%	6.3%	18.9%	12.50
إندونيسيا	27.8%	54.3%	90.3%	14.2%	40.1%	41.67

ملاحظة: تشير التغطية الفعالة إلى نسبة السكان الذين يحصلون على ميزة واحدة على الأقل من مزايا الحماية الاجتماعية في عام 2023 أو أحدث سنة متاحة، باستثناء الرعاية الصحية. ويعود العام الأساسي إلى 2015 لمعظم الدول. المصدر: منصة بيانات الحماية الاجتماعية العالمية - منظمة العمل الدولية (ILO).

World Social Protection Data Dashboard

• في إندونيسيا، 14.2% فقط من السكان مشمولون بأنظمة قائمة على المساهمات. و 40.1% من السكان يعتمدون على أنظمة ممولة بالضرائب.

على الرغم من الزيادة السريعة في التغطية الفعالة في إندونيسيا، حيث ارتفعت من 27.8% إلى 54.3%، إلا أن نسبة الأنظمة القائمة على المساهمات مقارنة بالأنظمة الممولة بالضرائب (0.35) لا تزال أقل بكثير من المتوسط في البلدان ذات الدخل المرتفع. (4.33) يثير هذا مخاوف بشأن استدامة سد الفجوة المتبقية في الحماية الاجتماعية إذا اعتمدت إندونيسيا فقط على الأنظمة الممولة بالضرائب.

يتماشى اعتماد إندونيسيا الكبير على الأنظمة الممولة بالضرائب مع توصيات مؤشر تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال»، مما انعكس في تحقيقها درجة مرتفعة نسبياً في الركيزة الثانية لموضوع الحماية الاجتماعية. ومع ذلك، فإن إهمال الأنظمة القائمة على المساهمات قد يعرض استدامة النظام المالي للحماية الاجتماعية للخطر على المدى الطويل. يوفر الجدول 3

تحليل الجدول 2: تغطية وتمويل الحماية الاجتماعية في كولومبيا وغانا وإندونيسيا

يُبرز الجدول 2 نسبة السكان الذين يستفيدون من ميزة واحدة على الأقل من مزايا الحماية الاجتماعية بحسب نوع التغطية في كولومبيا، غانا، وإندونيسيا، بالإضافة إلى درجاتهم في مؤشر الحماية الاجتماعية ضمن الركيزة الثانية لموضوع العمل في «تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال»، حيث كل من كولومبيا وإندونيسيا تمكنتا من تحقيق معدلات تغطية فعالة أعلى من المتوسط العالمي. كما تتمتع كلا الدولتين بتغطية صحية فعالة مماثلة لتلك الموجودة في البلدان ذات الدخل المرتفع. لكنهما تختلفان بشكل كبير في طريقة تمويل أنظمة الحماية الاجتماعية الخاصة بهما :

• في كولومبيا، 30.8% السكان مشمولون بأنظمة قائمة على المساهمات (Contributory Schemes)، 23.6% من السكان مشمولون بأنظمة ممولة بالضرائب (Tax-Financed Schemes).

الجدول 3: درجات كولومبيا وغانا وإندونيسيا في الركيزة الثانية لموضوع العمل ضمن «تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال»

درجات الركيزة الثانية لموضوع العمل في «تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال» من (100)									
الدولة	درجة الركيزة الثانية لموضوع العمل في-B Ready «الجاهزية لأنشطة الأعمال» من 100	الحماية الاجتماعية (من 50)	خدمات التوظيف (من 50)	تأمين ضد البطالة	تمويل التأمين ضد البطالة من الإيرادات الضريبية العامة	توفر الرعاية الصحية الشاملة	تمويل الرعاية الصحية من الإيرادات الضريبية العامة	توفر نظام تقاعد حكومي	تمويل نظام التقاعد غير القائم على المساهمات من الإيرادات الضريبية العامة
كولومبيا	55.95	16.67	39.29	0.00	0.00	4.17	8.33	4.17	0.00
غانا	54.17	12.50	41.67	0.00	0.00	0.00	8.33	4.17	0.00
إندونيسيا	83.33	41.67	41.67	8.33	8.33	4.17	8.33	4.17	8.33

المساهمات. ويتجلى هذا بشكل خاص في نظام التأمين ضد البطالة الجديد (JKP).

ظاهرياً، يبدو أن JKP يتم تمويله من قبل الحكومة وأصحاب العمل، لكن هذا يتم دون زيادة التكاليف الفعلية على أصحاب العمل. بدلاً من إلزام أصحاب العمل بمساهمات جديدة، قامت الحكومة بإعادة تخصيص الأموال من برامج قائمة مسبقاً، مثل: تأمين إصابات العمل (JKK) إعانات الوفاة (JKM)، رغم أن العمال لا يساهمون مباشرة في نظام التأمين ضد البطالة إلا أن النقابات العمالية تؤكد أن العمال يتحملون التكاليف بشكل غير مباشر، وذلك من خلال تقليل مستحقاتهم في تعويضات نهاية الخدمة.

خففت الحكومة الإندونيسية نسبة المساهمة في JKP إلى 0.46% من أجر العامل، بدلاً من 1.35% كما توصي منظمة العمل الدولية. الموارد المالية المحدودة تُقيد فعالية البرنامج، حيث يعاني من قيود مالية صارمة. علاوة على ذلك، يقيد البرنامج بحيث يصرف تصميمه المدفوعات للعمال من خلال عدة أحكام، تشمل:

- استبعاد العمال المعرضين لخطر البطالة المرتفع.
- عدم تأهيل العمال الذين انتهت عقودهم محددة المدة.
- تحديد عدد المطالبات التي يمكن للعامل تقديمها طوال مسيرته المهنية.

الفجوة في الحماية الاجتماعية ملفتة للنظر:

فقط 9.7% من سكان الدول منخفضة الدخل يحصلون على ميزة واحدة على الأقل من مزايا الحماية الاجتماعية. في الدول التي تعاني من ضغوط مالية وأعباء ديون، فإن توقع التخلي عن الأنظمة القائمة على المساهمات والاعتماد فقط على الضرائب لتمويل الحماية الاجتماعية يعكس تخلي الدولة عن مسؤولياتها في توفير وظائف جيدة وحماية اجتماعية للجميع.

نظرة عامة على درجات الركيزة الثانية (Pillar II) للخدمات العامة في موضوع العمل للدول الثلاث قيد الدراسة، مع تركيز خاص على الحماية الاجتماعية. على الرغم من أن كولومبيا وغانا وإندونيسيا تحقق جميعها نتائج جيدة نسبياً في خدمات التوظيف ضمن الركيزة الثانية، إلا أن إندونيسيا تحقق درجة مرتفعة بشكل كبير بفضل أدائها القوي في الحماية الاجتماعية.

تقرير «الجاهزية لأنشطة الأعمال» يمنح إندونيسيا نقاطاً كاملة لنظام التأمين ضد البطالة الحكومي، كما يحصل نظاما الرعاية الصحية والتقاعد الحكوميان في إندونيسيا على نصف النقاط، كما تحصل إندونيسيا على نقاط كاملة لأن هذه الأنظمة يتم تمويلها جزئياً من خلال الإيرادات الضريبية العامة. وفقاً للخبراء الذين استطلعت آراؤهم "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال"، يتم تمويل جميع برامج الحماية الاجتماعية الثلاثة في إندونيسيا التأمين ضد البطالة، الرعاية الصحية، ومعاشات التقاعد من خلال مزيج من الإيرادات الضريبية العامة ومساهمات أصحاب العمل، بما في ذلك الضرائب العمالية الإلزامية أو مساهمات الضمان الاجتماعي.

على النقيض من ذلك، فإن نظام التقييم لموضوع العمل في "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال يعاقب الدول التي تمول التأمين ضد البطالة أو الرعاية الصحية أو معاشات التقاعد فقط من خلال الأنظمة القائمة على المساهمات، كما هو الحال في نظام التقاعد الكولومبي.

على الرغم من أن إندونيسيا تقدم خدمات اجتماعية أكثر من كولومبيا وغانا، إلا أن مساهمات أصحاب العمل فيها أقل نسبياً: في إندونيسيا، تشكل الضرائب العمالية 7.58% فقط من إجمالي الضرائب المدفوعة من قبل أصحاب العمل. بينما في كولومبيا تبلغ النسبة 18.29%، وفي غانا 17.67%. قامت الحكومة الإندونيسية بإعادة توزيع تكاليف الحماية الاجتماعية بعيداً عن أصحاب العمل، مع الحفاظ على مظهر نظام قائم على

فإن تقرير «الجاهزية لأنشطة الأعمال» يعزز خفض تكاليف العمل على أصحاب العمل من خلال تحديد الحد الأدنى للأجور عند مستويات أقل من الأجر المعيشي، وتقييد المزايا المناسبة للعمال، وتفضيل تسهيل التوظيف والفصل على حساب استقرار وأمان الوظائف. بشكل عام، يفضل توجهات أصحاب العمل على حساب حقوق العمال.

تمثل إندونيسيا وكولومبيا وغانا ثلاث حالات مختلفة من الاقتصاد السياسي لإصلاحات العمل:

- في إندونيسيا، تم إقصاء العمال بشكل منهجي من عملية إصلاح قوانين العمل.
- في كولومبيا، تعمل حكومة بيترو على إلغاء عقود من سياسات المرونة العمالية.
- في غانا، تسلط عملية إصلاح العمل الجارية الضوء على أهمية التشاركية الثلاثية في تعزيز حماية العمال.

إندونيسيا وقانون الوظائف الشامل

تم إنشاء نظام قوانين العمل في إندونيسيا في أواخر التسعينيات وأوائل الألفية الجديدة مع انتقال البلاد من نظام سوهارتو. في عام 1998، صادقت إندونيسيا على الاتفاقيات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية (ILO)، وبعد عامين، أصدرت قانون النقابات العمالية، الذي أجاز حرية التنظيم النقابي وضمن الحماية للنقابات وأعضائها.

في عام 2003، وضع قانون العمل العام الأسس للعلاقات الصناعية في إندونيسيا، حيث تناول تحديد الحد الأدنى للأجور على المستوى الإقليمي، وساعات العمل، وحقوق الإجازات، وإجراءات الفصل من العمل وتعويضاته. ومع ذلك، سرعان ما أصبحت مرونة العمل مطلبًا رئيسيًا لأصحاب العمل، الذين رأوا أن القانون متشدد للغاية في حماية العمال الدائمين. في 2005-2006، حاول الرئيس سوسيلو بامبانج يودويونو تقديم إصلاحات

في غانا: فقط 25.2% من السكان مشمولون بنوع واحد على الأقل من الحماية الاجتماعية. تعتمد غانا بشكل أساسي على الأنظمة الممولة بالضرائب بسبب انتشار الاقتصاد غير الرسمي. تنفق الحكومة 26.2% من صافي الإيرادات على مدفوعات الفوائد على الديون. الاعتماد الكلي على الضرائب لتمويل الحماية الاجتماعية يُشكل عقبة كبيرة أمام تحقيق الهدف 1.3 من أهداف التنمية المستدامة (SDG 1.3)، الذي يدعو إلى حماية اجتماعية شاملة للجميع.

”تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال“ يقوض ظروف العمل والحوار الاجتماعي

يقدم مؤشر تقرير «الجاهزية لأنشطة الأعمال» توصيات ضارة بشأن مرونة العمل، وانخفاض الأجور، وتقويض عمليات الحوار الاجتماعي. يعد الإطار التنظيمي لسوق العمل في أي بلد نتاجًا للعلاقات الصناعية، ويجب معالجة الأسئلة الحاسمة حول ظروف العمل – بما في ذلك السياسات الوطنية – من خلال الحوار الاجتماعي.

من خلال فرض سياسات محددة بشأن العقود محددة المدة، والحد الأدنى للأجور، وإشعارات الإنهاء، وتعويضات نهاية الخدمة، وربط هذه التوصيات بتفضيلات الشركات، يعمل البنك الدولي على إضعاف شرعية القضايا الأساسية التي يجب أن تُحل من خلال المفاوضة الجماعية والعمليات الديمقراطية. ما كان ينبغي أن يظل ضمن نطاق الحوار الاجتماعي يتم تقليصه إلى تصنيفات تقنية أحادية الجانب.

علاوة على ذلك، فإن سياسات المرونة مثل العقود غير المحدودة محددة المدة تعطل العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، وتخلق ظروف عمل غير مستقرة، وتجعل من الصعب على العمال تكوين النقابات والانخراط في المفاوضة الجماعية. وكما هو الحال الآن،

حددت إطار الشراكة القطرية للبنك الدولي (-2021) عدة مشاريع تقنية تهدف إلى تنفيذ قانون الوظائف الشامل بهدف جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة (FDI) في حين أن البنك الدولي لا يفرض صراحة سياسات تحرير سوق العمل من خلال برامجه التشغيلية أو مساعداته الفنية، يلعب "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" دورًا رئيسيًا في تحفيز وتطبيع هذه السياسات. في الواقع، كان تصميم قانون الوظائف الشامل مدفوعًا جزئيًا بطموح إندونيسيا لتحسين تصنيفها في تقرير ممارسة أنشطة الأعمال (Doing Business Report)، وبالتالي، تم تقليص الحقوق العمالية لتسهيل تحسين مناخ الأعمال وجذب الاستثمار.

يوضح التباين بين ما ينص عليه القانون وما يتم تنظيمه إداريًا الفجوات التي تظهر عند تبسيط سياسات العمل في مؤشر واحد مثل تقرير «الجاهزية لأنشطة الأعمال». بموجب قانون العمل لعام 2003، كان يتم تحديد الحد الأدنى للأجور من قبل حكام المقاطعات بناءً على توصيات مجالس الأجور الثلاثية. بين 2010-2013، نجحت النقابات في التفاوض على زيادات كبيرة في الأجور، مما دفع الحكومة المركزية إلى محاولة استعادة السيطرة على آلية تحديد الأجور. في عام 2015، فرض الرئيس ويدودو صيغة وطنية لحساب الحد الأدنى للأجور من خلال تنظيم حكومي.

مع قانون الوظائف الشامل، تم ترقية إلزام المحافظين بالالتزام بسياسة الحكومة المركزية في تحديد الحد الأدنى للأجور إلى مستوى القانون، مع فرض عقوبات إدارية على عدم الامتثال. يتم تحديد صيغة الحد الأدنى للأجور من خلال تنظيم حكومي، مما يضعها تحت السيطرة الكاملة للسلطة التنفيذية. في هذا النظام الجديد، بينما لا يزال المحافظون نظريًا يحددون الحد الأدنى للأجور وتستمر مجالس الأجور في الوجود، إلا أن تأثيرها الفعلي محدود للغاية.

مرنة لسوق العمل، لكنه واجه احتجاجات عمالية واسعة النطاق. تعلم الرئيس جوكو ويدودو من فشل سلفه، واستغل جائحة كوفيد-19 لتقييد المشاورات العامة وتسريع تمرير قانون الوظائف الشامل من خلال العملية التشريعية. يستغل قانون الوظائف الشامل التعقيد القانوني في إندونيسيا لتعزيز سيطرة السلطة التنفيذية على تنظيمات العمل.

في إندونيسيا، القوانين الوطنية (Undang-Undang) التي يقرها البرلمان تميل إلى أن تكون عامة، بينما يتم تنفيذ التفاصيل عبر أنظمة تنفيذية تصدرها الوزارات المعنية ويوقعها الرئيس. في حين أن القوانين الوطنية تخضع لمراجعة المحكمة الدستورية، فإن التنظيمات التنفيذية تخضع للمحكمة العليا، التي تميل إلى عدم مراجعة التشريعات بصرامة مثل المحكمة الدستورية.

هذه التغييرات تضع المعايير العمالية الأساسية في يد السلطة التنفيذية، مما يثير مخاوف بشأن المزيد من التآكل في حماية حقوق العمال مستقبلاً.

حظي قانون الوظائف الشامل وجدول أعماله لتحرير سوق العمل بإشادة كل من صندوق النقد الدولي (IMF) والبنك الدولي. في تقرير المادة الرابعة لعام 2023، أوصى صندوق النقد الدولي "بالتنفيذ السريع للمراسيم الرئاسية لإصلاح سوق العمل وتخفيف العبء التنظيمي على ممارسة الأعمال التجارية، مما سيساعد على تسريع تعافي سوق العمل وزيادة الاستثمار طويل الأجل". كما أشار إلى أن "الإصلاحات الجديدة ستساعد في تقليل الاقتصاد غير الرسمي من خلال تخفيف قيود سوق العمل في القطاع الرسمي، وإعادة صياغة حساب الحد الأدنى للأجور، وتقديم مزايا البطالة، وإنشاء ترتيبات عمل جديدة لاستيعاب الوظائف في الاقتصاد الرقمي، وتبسيط متطلبات الترخيص لتسهيل بدء الأعمال التجارية".

21. القانون رقم 21/2000 بشأن النقابات العمالية.

22. "قانون الوظائف الشامل في إندونيسيا: التسلسل الهرمي القانوني والاستجابات للمراجعة القضائية في تعديلات قطاع العمل"، بيترا ماهي، مجلة القانون المقارن الآسيوي (2022)، الصفحات 1-25، DOI:10.1017/asjcl.2022.7.

23. المرجع نفسه.

24. المرجع نفسه.

إرث عقود من إلغاء القيود التنظيمية

تتعامل كولومبيا اليوم مع إرث طويل من سياسات تحرير الاقتصاد. ففي عامي 1990 و2002، نفذت الحكومة إصلاحات صارمة تهدف إلى تقليل التكاليف غير المباشرة للعمل، بحجة خفض البطالة وتعزيز اندماج الاقتصاد في السوق العالمية. تشمل تكاليف العمالة في كولومبيا:

- الأجور.
- العلاوات الإضافية مثل العمل الإضافي والعمل خلال العطلات.
- المساهمات الاجتماعية أو «الضرائب شبه المالية»، أي الضرائب على الرواتب لتمويل برامج الرفاه العام.
- مساهمات الصحة والضمان الاجتماعي.
- تكاليف الفصل من العمل والنفقات التعاقدية الأخرى.

في عام 1990، ركزت الإصلاحات على تقليل تكاليف فصل العمال من خلال خفض تعويضات نهاية الخدمة، وتسهيل عمليات الفصل، وتوسيع استخدام العقود المؤقتة. ونتيجة لذلك، انخفضت نسبة التكاليف غير المباشرة للعمل ضمن إجمالي نفقات العمل من 47.2% عام 1989 إلى 42.9% عام 1992.

لاحقًا، تحول اهتمام الحكومة إلى التخفيف من عبء المساهمات الاجتماعية، التي كانت تشكل 8% من تكاليف العمل، بالإضافة إلى تخفيض الرسوم الإضافية على العمل. أدخلت الحكومة إعفاءات من المساهمات الاجتماعية كما استحدثت عقود تدريب منخفضة الأجر كوسيلة لتقليل التكاليف على أصحاب العمل.

أحد الابتكارات المهمة في إصلاحات عام 2002 كان إدخال «نظام العمل المنتظم» (RWS)، الذي سمح لأصحاب العمل والموظفين بالاتفاق على جدول زمني يغطي أي وقت أو يوم من الأسبوع،

علاوة على ذلك، يقوض القانون سلطة النقابات من خلال السماح بتحديد الحد الأدنى للأجور في القطاعات كثيفة العمالة عند مستويات أقل من الحد الأدنى الإقليمي أو المحلي. ينطبق هذا الاستثناء على قطاعات مثل المنسوجات، والأحذية، والزراعة، والإلكترونيات، التي تعمل بهامش ربح ضئيل، بدعوى أنها بحاجة إلى الحفاظ على قدرتها التنافسية.

يمنح تقرير «الجاهزية لأنشطة الأعمال» إندونيسيا درجة كاملة في مؤشر الحد الأدنى للأجور لأنها تمتلك عملية تتضمن التشاور الاجتماعي لتحديد وتحديث الحد الأدنى للأجور. ومع ذلك، في الممارسة العملية، يتم تحديد الحد الأدنى للأجور بشكل فعلي من خلال مرسوم تنفيذي، مما يقصي دور الشركاء الاجتماعيين ويجعل المشاورات شكلية فقط.

إصلاحات العمل في كولومبيا

يشكل العمل المنظم عنصرًا أساسيًا في التحول الاقتصادي الذي تتصوره الحكومة الكولومبية. عين الرئيس غوستافو بيترو القيادية النقابية المخضمة غلوريا إينيس راميريز وزيرة للعمل لدفع إصلاح عمالي طموح يهدف إلى إلغاء عقود من السياسات المناهضة للعمال والنقابات. يسعى هذا الإصلاح إلى إرساء أسس اقتصاد أكثر إنصافًا من خلال إضفاء الطابع الرسمي على العمل وتعزيز الحماية للعاملين في رعاية الأسر، والقطاع الزراعي، ومنصات العمل الرقمية.

يأتي هذا التركيز على الحقوق الأساسية للعمال متأخرًا في بلد يعتبر من أخطر الدول على الناشطين النقابيين. فقد أعربت السفارة الأمريكية عن دعمها للإصلاح، مشيرة إلى أنه يتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية (ILO) والتوصيات الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD).

التشاركية الثلاثية وصياغة قوانين العمل في غانا

تعمل الحكومة الغانية على صياغة مشروع قانون عمل جديد لمواكبة التحولات الكبيرة في الاقتصاد وسوق العمل منذ إصدار قانون العمل الغاني لعام 2003. يسعى مشروع القانون الجديد إلى معالجة تعقيدات بيئات العمل الحديثة، وتحسين الأحكام المتعلقة بالأجور العادلة، وساعات العمل المناسبة، وحقوق الإجازات.

يوجد مشروع قانون العمل لعام 2024 في غانا ساعات العمل ويعزز حقوق الإجازة لضمان المعاملة العادلة وتحقيق التوازن بين العمل والحياة. كما يفرض معايير أكثر صرامة للسلامة في مكان العمل، ويلزم بتغطية التأمين الصحي للحوادث المهنية والأمراض المرتبطة بالعمل.

لمعالجة بطء وعدم فعالية آليات حل النزاعات بموجب قانون عام 2003، يقوم مشروع القانون الجديد بتعزيز خدمات الوساطة والتحكيم ويؤسس محاكم عمالية متخصصة. كما يسعى إلى دمج العمال في القطاع غير الرسمي في الاقتصاد الرسمي، مما يمنحهم إمكانية الوصول إلى الضمان الاجتماعي، والتدريب، وخدمات الدعم.

يركز مشروع القانون على المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، حيث يفرض المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة، ويعزز حقوق إجازات الأمومة والأبوة. كما يوسع تغطية الضمان الاجتماعي ويدخل أنظمة تأمين ضد البطالة لدعم العمال الذين يفقدون وظائفهم بشكل غير طوعي.

يعكس الطابع التقدمي لمشروع القانون قوة التشاركية الثلاثية وصحة مؤسسات الحوار الاجتماعي في غانا. في حين أن قانون العمل لعام 2003 كان غامضاً فيما يتعلق بأحكام تعزيز حقوق العمال - مما قد يكون قد ساهم في النتيجة المنخفضة لغانا في الرقصة الأولى

بشروط ألا يتجاوز 48 ساعة أسبوعياً. أدى هذا إلى إلغاء تعويضات العمل في العطلات، حيث أصبح بالإمكان تعويض أيام الأحد والعطلات بيوم راحة آخر بدلاً من دفع أجر مضاعف. كما أنشأت إصلاحات عام 2002 نظام ضمان اجتماعي يستهدف الفئات الأكثر ضعفاً.

دعم صندوق النقد الدولي، والبنك الدولي، وبنك التنمية للبلدان الأمريكية (IMF) مسار الإصلاحات العمالية في كولومبيا، وغالباً ما تم إدراج إصلاح العمل كجزء من خطابات النوايا أو كشرط للحصول على القروض. في النسخة الأولى من تقرير ممارسة أنشطة الأعمال Doing Business Report، تم تسليط الضوء على كولومبيا كواحدة من الدول التي أدت فيها تخفيضات التنظيمات العمالية إلى نتائج إيجابية. وفي العام التالي، تم تصنيف كولومبيا كثاني أكبر دولة مُصلحة في العالم، رغم أن هذه الإصلاحات جاءت في ظل واحدة من أسوأ فترات القمع العمالي والنقابي.

تلتزم حكومة بيترو بتحسين حقوق العمال وإلغاء سياسات «المرونة العمالية» التي تم تنفيذها على مدى العقود الماضية. تتضمن أجندتها للإصلاحات العمالية: تقليل عدد ساعات العمل الأسبوعية، زيادة المكافآت المالية للعمل الليلي والعمل الإضافي، وفرض زيادات كبيرة في الحد الأدنى للأجور - حيث ارتفع بنسبة 16% في عام 2023، وبنسبة 12% في عام 2024، لمساعدة العمال في مواجهة الضغوط الاقتصادية وارتفاع التضخم.

ومع ذلك، فإن هذه الإصلاحات، التي تهدف إلى جعل كولومبيا متماشية مع المعايير الدولية لحقوق العمال، قد تؤثر سلباً على تصنيف البلاد في مؤشر "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال"، حيث إنها تزيد التكاليف الاجتماعية على أصحاب العمل.

26. الاقتصاد السياسي لإصلاح العمل في كولومبيا، البنك الدولي، مارس 2004.

27. المرجع نفسه.

28. "كولومبيا ترفع الحد الأدنى للأجور بنسبة 12% في عام 2024"، رويترز، 29 ديسمبر 2023.

29. يستند هذا القسم إلى مسودة مشروع قانون العمل المعدلة، 28 مارس 2024.

لأنشطة الأعمال "التي تدعو إلى تمويل الحماية الاجتماعية من خلال الضرائب العامة وتقليل تكاليف المساهمات الاجتماعية على الشركات. تعاقب تقرير «الجاهزية لأنشطة الأعمال» نموذج التشاركية الثلاثية في غانا، حيث أن اللجنة الثلاثية الوطنية (NTC)، التي أنشأها قانون العمل الغاني، مسؤولة عن تحديد الحد الأدنى للأجور اليومية الوطنية، بالإضافة إلى تقديم المشورة بشأن قضايا التوظيف وسوق العمل، بما في ذلك قوانين العمل والمعايير الدولية للعلاقات الصناعية والسلامة والصحة المهنية. تعمل اللجنة الثلاثية الوطنية وفقًا لتوصيات لجنة فرعية تقنية، تأخذ في الاعتبار عوامل مثل التضخم، والنمو الاقتصادي، والإنتاجية، والحاجة إلى الحفاظ على التوظيف.

رغم أن غانا تمتلك عملية استشارية وتقنية قوية لتحديد الحد الأدنى للأجور، فإنها تحصل على درجة منخفضة تبلغ 4.17 من 16.67 في فئة سمات الحد الأدنى للأجور في تقرير «الجاهزية لأنشطة الأعمال». بشكل مفاجئ، تحصل غانا على صفر في مؤشرات التشاور الاجتماعي أو تحديد معايير واضحة لمستوى الحد الأدنى للأجور. هذا التناقض يثير الشكوك حول دقة استجابات الاستطلاع المستخدمة في التقييم. علاوة على ذلك، تحصل غانا على صفر في العديد من المؤشرات الأخرى رغم وجود أدلة قانونية واضحة على الامتثال، مما يسلط الضوء على أن المؤشر ليس فقط غير كافٍ ولكنه أيضًا غير موثوق به.

(الإطار التنظيمي) لموضوع العمل في مؤشر "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال - لا تزال الحركة النقابية قوة رئيسية في حماية حقوق العمال على أرض الواقع.

يتم تطوير مشروع قانون العمل لعام 2024 من خلال مشاركة واسعة لأصحاب المصلحة، مدعومًا بتشكيل اللجنة الفنية لمراجعة التشريعات العمالية. تم تكليف هذه اللجنة بمراجعة وصياغة مشروع القانون، وهي تضم 12 ممثلًا عن منظمات رئيسية مختلفة، بما في ذلك:

- 3 ممثلين عن وزارة التشغيل والعلاقات العمالية.
- 1 ممثل عن اللجنة الوطنية للعمل.
- 1 ممثل عن مكتب النائب العام.
- 1 ممثل عن وزارة العدل.
- 1 ممثل عن إدارة العمل.
- 3 ممثلين عن جمعية أصحاب العمل في غانا.
- 3 ممثلين عن النقابات العمالية المنظمة.

يضمن هذا النهج المنظم للحوار الاجتماعي أن تعكس مسودة القانون مخاوف العمال، رغم أن بعض هذه الأحكام تتعارض مع تقرير "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال". "على سبيل المثال، يلزم مشروع القانون أصحاب العمل بالمساهمة في الضمان الاجتماعي، والتأمين الصحي، وبرامج التقاعد، مع تحديد نسبة مساهمات صاحب العمل في مختلف برامج مزايا الموظفين. يتعارض هذا النهج مع تفضيلات "تقرير الجاهزية

الخاتمة

العمال والنقابات العمالية يطالبون البنك الدولي والحكومات إلى اتخاذ الإجراءات التالية

1. الاعتراف بأن قضايا العمل تختلف عن مؤشرات الأعمال العامة، وإزالة موضوع العمل من مؤشر "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال".

2. معالجة قضايا العمل من خلال عملية تشاركية ثلاثية الحكومات، أصحاب العمل، النقابات العمالية تحترم وتدعم الحوار الاجتماعي

3. الاعتراف بالعمال كمشاركين أساسيين في التنمية، وليس مجرد موضوعات للسياسات لن يتحقق الحد من الفقر والازدهار المشترك من خلال المؤشرات والتصنيفات فقط الطريق إلى تنمية حقيقية وشاملة يكمن في احترام أصوات العمال وحقوقهم

لا يمكن للبنك الدولي تحقيق أهدافه في الحد من الفقر وتعزيز الرخاء المشترك إلا من خلال تجاوز الإطار الضيق لمؤشر "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" واعتماد نهج شامل قائم على الحوار الاجتماعي. إن الطريق نحو تنمية شاملة حقًا لا يكمن في التصنيفات والتقييمات الرقمية، بل في احترام أصوات العمال وحقوقهم.

يضع البنك الدولي القطاع الخاص في قلب مهمته لإنهاء الفقر المدقع وتعزيز الازدهار المشترك على كوكب مستدام وصالح للعيش. ويقدم "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" كأداة لمساعدة الحكومات على تحفيز إمكانات القطاع الخاص بطريقة مستدامة وشاملة. ومع ذلك، فإن نهج "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" في التعامل مع قضايا العمل يخطئ الهدف تمامًا.

من خلال تجاهل الطبيعة السياسية للعلاقات الصناعية وأهمية الحوار الاجتماعي، يفشل "تقرير الجاهزية لأنشطة الأعمال" في تحقيق توازن حقيقي بين مرونة الشركات وحقوق العمال. فهو يختزل العمال إلى مجرد أدوات إنتاج أو مستفيدين سلبيين من المنافع، متجاهلاً دورهم التاريخي كعوامل تغيير ساهمت نضالاتهم في صياغة المعايير الدولية التي تدعم التنمية الشاملة والكرامة.

إن النهج التقني الذي يتبعه البنك الدولي تجاه تنظيم العمل ليس غير كافٍ فحسب، بل قد يكون ضارًا. فهو يقوض الدور الأساسي للنقابات العمالية في وضع السياسات التي تعود بالفائدة الحقيقية على العمال وتعزز التنمية المستدامة.

31. تحصل غانا على صفر في "الأجر المتساوي للعمل المتساوي" رغم أن المادة 24 (1) من دستور 1992 تنص على أن "لكل عامل الحق في العمل في ظروف مرضية وأمنة وصحية، ويتلقى أجرًا متساويًا مقابل العمل المتساوي دون تمييز". كذلك، تحصل غانا على صفر في التعويضات القانونية رغم أنها مذكورة في المادة 65 من قانون العمل لعام 2003.



الناشر المسؤول قانونًا:
لوك تراينجل، الأمين العام

ITUC

الاتحاد الدولي لنقابات العمال

info@ituc-csi.org

www.ituc-csi.org

هاتف: +32022240211

Boulevard du Jardin Botanique, 20
1000 Brussels ,Belgium